

HYVÄT KÄYTÄNNÖT TYÖPERÄISEN STRESSIN HALLINNASSA

Avainsanat: työperäisen stressin ehkäisy, interventiot, psykososiaalisten riskien hallinta



Johdanto

Työhön liittyvät psykososiaaliset riskit ovat sellaisia työn suunnitteluun ja hallintaan, sosiaaliseen työympäristöön ja työjärjestelyihin liittyviä työn piirteitä, jotka voivat aiheuttaa psyykkistä tai fyysistä haittaa työntekijälle. Ne ovat tämän päivän työelämän keskeisimpiä työterveyden ja -turvallisuuden haasteita, ja ne liittyvät myös työstressiin. Kun työympäristön vaatimukset ylittävät työntekijän kyvyn selviytyä niistä (tai hallita niitä), puhutaan työstressistä. Työperäinen stressi on yleisimpiä työntekijöiden ilmoittamia sairauden syitä. Se koskettaa yli 40 miljoonaa ihmistä EU:n alueella (European Foundation, 2007). On arvioitu, että työperäinen stressi maksaa vuodessa noin 20 miljardia euroa menetetyssä työajassa ja terveydenhuollon kustannuksina – 3–4 % Euroopan BKT:sta. Euroopan työmarkkinakeskusjärjestöt solmivat työperäistä stressiä koskevan puitesopimuksen vuonna 2004.

Tavoite

Tämä tietolehti esittelee lyhyesti työhön liittyvän stressin hallinnan hyvien käytäntöjen keskeiset periaatteet siten kuin ne on määritelty psykososiaalisten riskien hallinnan eurooppalaisessa viitekehysessä (PRIMA-EF). Tavoitteena on tarjota lähtökohdat ja toiminnan kehukset organisaatioille, sosiaalipartnereille ja asiantuntijoille, jotka haluavat toteuttaa työstressi-interventioita EU:n alueella ja kansainvälisesti.

Näkökulmia työperäisen stressin ennaltaehkäisyyn ja hallintaan

Tieteellisessä kirjallisuudessa on tunnistettu kolme työperäisen stressin hallintaan tähtäävien interventioiden tasoa: primaari-, sekundaari- ja tertiääri taso. *Primaaritaso*n toimenpiteillä työperäistä stressiä ehkäistään muuttamalla mm. työn organisointiin ja töiden järjestelyihin liittyviä tekijöitä. *Sekundaaritasolla* pyritään lisäämään työntekijöiden yksilöllisiä stressinhallintakeinoja koulutuksen avulla. *Tertiääritason* toimenpitein vähennetään työperäisen stressin vaikutuksia työntekijöiden terveyteen kehittämällä kuntoutuspalveluita, työhön paluun järjestelmiä sekä työterveyshuoltoja.

Työstressin ennaltaehkäisy ja hallinta: hyvät käytännöt

Osana psykososiaalisten riskienhallinnan Eurooppalaisen viitekehysten (PRIMA-EF) kehittämisprosessia toteutettiin Euroopan laajuinen selvitys psykososiaalisten riskien hallitsemiseksi käytetyistä menettelytavoista ja näyttöön perustuvista hyvistä käytännöistä työperäisen stressin hallinnassa. Tämän selvityksen (kirjallisuuskatsauksen ja asiantuntijahaastattelujen) perusteella hahmoteltiin Eurooppalaista lähestymistapaa kuvaavia tärkeimpiä näkökulmia ja hyvien käytäntöjen periaatteita työperäisen stressin ennaltaehkäisyyn ja hallintaan. Nämä hyvien käytäntöjen periaatteet liittyvät työperäisen stressin hallintaan tähtäävien interventioiden sisältöön, toteutukseen ja arviointiin.

Intervention sisältö

- Intervention sisällön (toimenpiteet, työvälineet ja toteutus) tulee pohjata sellaisiin näyttöön perustuviin käytäntöihin, jotka perustuvat luotettavaan tieteelliseen teoriaan.
- Työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin työympäristössä kohdistuvat psykososiaaliset riskit tulee tunnustaa kunnollisen riskien arvioinnin avulla.
- Intervention osat ja menetelmät tulee sovittaa kyseessä olevalle ammattialalle, ja niiden tulisi vastata kyseisen organisaation tarpeisiin.
- Interventio tulee suunnitella toteutettavaksi järjestelmällisesti ja askel askeleelta asettamalla ja määrittämällä sille selkeät päämäärät, tavoitteet ja toteuttamisstrategiat.

Intervention onnistunut toteuttaminen

- Tietoisuuden lisääminen sekä johdon ja työntekijöiden kouluttaminen työperäisen stressin aiheuttajista ja seurauksista on olennaista.
- Johdon ja työntekijöiden tietoja, taitoja ja osaamista jatkuvaan psykososiaalisten riskien ennaltaehkäisyyn ja hallintaan työpaikalla tulee lisätä koulutuksen avulla.
- Sekä johdon että työntekijöiden tulee ymmärtää ja olla yhtä mieltä intervention tavoitteista ja sen yleisestä tärkeydestä.
- Organisaation kokonaisvaltainen tuki ja sitoutuminen (esim. resurssien allokointi) sekä johdon aktiivinen osallistuminen koko intervention ajan - sen suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin – tulee määrittää.
- Työntekijöiden tulee osallistua aktiivisesti, ja heidän näkemyksiään tulee kysyä interventiostrategiaa kehitettäessä.
- Jatkuvaa ja aktiivista tiedon välittämistä kaikkien interventioprosessin päätoimijoiden (esim. työntekijät, johto, työterveyslääkäri ja/tai muut työterveyshuollon asiantuntijat, ammattiliitot) kesken tulisi kehittää.

Intervention arviointi: intervention vaikutusten tehokkuus ja pysyvyys

- Interventioon tulee rakentaa arviointiprosessi, joka liittyy selkeästi asetettuihin päämääriin, tavoitteisiin ja tunnistettuihin ongelmiin.
- Intervention arvioinnissa tulee käyttää useammanlaisia menetelmiä (esim. kyselyt, haastattelut tai ryhmäkeskustelut); käytettävät menetelmät riippuvat yrityksen koosta ja saatavilla olevista resursseista.
- Intervention vaikutusta ja kokonaistehokkuutta sekä työntekijöiden hyvinvoinnin että organisaation kannalta (esim. kustannustehokkuuteen, tuottavuuteen, poissaoloihin) tulee arvioida järjestelmällisesti useaan otteeseen sekä heti intervention jälkeen että pidemmällä aikavälillä.
- Myös intervention toteuttamisprosessin laatua ja tehokkuutta tulee arvioida järjestelmällisesti.
- Intervention vaikutusta eri ryhmiin organisaatiossa (esim. työkohteen, osaston, sukupuolen mukaan jaoteltuihin) tulisi arvioida sen mahdollisten erilaisten vaikutusten tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi.

Opitut asiat: keskeiset onnistumisen edellytykset

Organisaatioiden ja asiantuntijoiden, jotka haluavat toteuttaa työperäisen stressin hallintaan tähtäviä interventioita, tulisi pitää mielessä seuraavat onnistuneiden ja tehokkaiden interventiostrategioiden toteuttamiseen liittyvät tekijät.

Organisaation muutosvalmius

Organisaation muutosvalmius ja -vastaisuus vaikuttavat intervention onnistumiseen ja tehokkuuteen. Näin ollen on tärkeää kehittää ja ylläpitää organisaation sitoutumista ja tukea interventiohankkeelle alusta alkaen.

Realistinen interventiostrategia

Interventio, joka tavoittelee kaikkien psykososiaalisten riskien arvioinnin kautta tunnistettujen ongelmien ja kysymysten käsittelyä, johtaisi käytännössä resurssien kannalta raskaaseen ja monimutkaiseen interventiohankkeeseen, joka tuskin onnistuisi. Interventiostrategian tulisi pyrkiä hahmottelemaan saavutettavissa olevia ratkaisuja, jotka voidaan sisällyttää päivittäisiin liiketoimintatapoihin. Tämä johtaa pitkällä aikavälillä siihen, että interventiot on helpompi toteuttaa ja että ne onnistuvat paremmin.

Kattava interventiostrategia

Stressin ennaltaehkäisyyn ja hallintaan tähtäävät hankkeet ovat perinteisesti kohdistuneet kerralla ainoastaan yhden tasoiseen interventioon. Työperäisen stressin onnistuneen ennaltaehkäisyyn ja hallinnan kannalta interventiostrategioiden tulisi sisältää monipuolisesti elementtejä kaikilta kolmelta interventiotasolta: primaari-, sekundaari- ja tertiääritasolta. Tarkemmin sanoen niiden tulisi tarttua työperäisen stressin perimmäisiin syihin (primaaripreventio), tarjota johdolle ja työntekijöille stressinhallintakoulutusta stressin vaikutusten vähentämiseksi (sekundaaripreventio) sekä tarjota työperäisen stressin kielteisistä terveysvaikutuksista kärsiville voimavaroja ja keinoja näiden vaikutusten vähentämiseen ja hallitsemiseen (tertiääripreventio).

Jatkuvan kehityksen tukeminen

Yrityksiä vastata tehokkaasti psykososiaalisten riskien ja työperäisen stressin haasteisiin ei tulisi nähdä kertaluonteisina toimina, vaan ne tulisi sisällyttää osaksi organisaation päivittäistä liiketoimintaa. Näin tehtäessä tuetaan jatkuvaa kehitystä kohti parempaan psykososiaalista työympäristöä.

Lisätietoa

www.prima-ef.org
LEKA, S., COX, T. (Eds.). The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. I-WHO Publications, Nottingham, 2008. ISBN 978-0-9554365-2-9.
PSYKOSOSIAALISTEN RISKIEN HALLINTA - Eurooppalainen viitekehys (PRIMA-EF). Opaskirja työnantajille ja työntekijöille. WHO ja Työterveyslaitos, 2008. Saatavilla osoitteesta www.ttl.fi, www.prima-ef.org
COX, T., GRIFFITHS, A., RIAL-GONZALEZ, E. Research on work related stress. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2000. Saatavilla osoitteesta:
http://osha.europa.eu/publications/reports/203/stress_en.pdf/at_download/file
EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY & HEALTH AT WORK:
<http://osha.europa.eu/en/topics/stress>
TYÖPERÄISTÄ STRESSIÄ KOSKEVA PUITESOPIMUS.
<http://www.tyoturva.fi/stressikiertue/media/stressisopimus2006.pdf>
TYÖPERÄISTÄ STRESSIÄ KOSKEVA KESKUSJÄRJESTÖ-SOPIMUS.
<http://www.tyoturva.fi/stressikiertue/media/stressisuositus2007.pdf>
INTERNATIONAL LABOUR OFFICE:
www.ilo.org/public/english/protection/safework/stress/index.htm
LEKA, S., GRIFFITHS, A., COX, T. Work Organization & Stress. WHO, Geneva, 2003. Saatavilla osoitteesta:
www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/index.html
HÄTINEN, M. & KINNUNEN, U.: Työstressi ja työuupumus interventioiden näkökulmasta: katsaus viimeaikaisiin interventiotutkimuksiin. Työ ja ihminen 2002; 16(1):5-19.

Yhteystiedot

Johtava asiantuntija, PsT Maarit Vartia,

Työterveyslaitos
Puh: 030 474 2790
Sähköposti: maarit.vartia@ttl.fi

Tohtori Stavroula Leka

Puh. +44 (0)115 8466662
Sähköposti:
Stavroula.Leka@nottingham.ac.uk

Prof. Tom Cox

Puh. +44 (0)115 8467560
Sähköposti:
Tom.Cox@nottingham.ac.uk

